

Rapport sur le développement durable 2023





Le développement durable est une pierre angulaire pour l'industrie de l'aviation et continue d'être intégrée dans la prise de décision à l'AAIH.

L'AAIH s'est toujours engagé à promouvoir les piliers du développement durable dans le domaine environnemental, social et de gouvernance (ESG). Bien que des progrès aient été réalisés dans ces domaines, nous avons officialisé notre approche sur le développement durable par l'élaboration d'un plan axé sur nos 11 priorités en la matière.

Priorités en matière de développement durable

Environnement

Gestion des déchets

Gestion des eaux pluviales

Gestion du carbone

Adaptation aux changements climatiques

Social

Diversité, équité et inclusion

Santé, sécurité et sûreté

Expérience à l'aéroport

Gouvernance

Rendement économique

Approvisionnement responsable

Gestion du risque d'entreprise

Résilience en matière

Nous travaillons actuellement sur certains de ces domaines prioritaires, tandis que d'autres sont identifiés comme des possibilités futures pour renforcer davantage les efforts de l'AAIH en matière de développement durable. Les points saillants du développement durable pour 2023 sont présentés dans les sections suivantes.

Résultats en matière de développement durable pour 2023

ENVIRONNEMENT



Gestion des déchets

33 % (281 tonnes) des déchets de l'édifice du terminal aérien ont été recyclés de la décharge. Dans ces déchets, on retrouvait du carton, du papier, du recyclage (articles en plastique et canettes en aluminium) et des matières organiques.



Gestion des eaux pluviales

98 % de conformité aux exigences provinciales en matière de qualité des eaux pluviales



Gestion du carbone

20 % de réduction (3 317 tonnes) des émissions d'équivalent dioxyde de carbone (CO₂e Portée 1 et 2) par rapport à 2019

Adaptation aux changements climatiques

Une évaluation de la vulnérabilité aux risques climatiques liés aux eaux pluviales, réalisée par l'AAIH en 2022, a recommandé des améliorations pour atténuer le risque de précipitations extrêmes. La première phase des améliorations a commencé en 2023 et une étude supplémentaire a été effectuée pour évaluer davantage le système de drainage de l'aérodrome. Un exercice de simulation du système de tempêtes a été effectué pour évaluer quantitativement les précipitations extrêmes survenues à Halifax Stanfield en juillet 2023 par rapport aux prévisions relatives aux changements climatiques. Le modèle reflétait les conditions généralement comprises de la tempête et une confirmation que le système de l'aérodrome est bien conçu et a une capacité suffisante pour prendre en charge les niveaux projetés de précipitations extrêmes au cours des 25 prochaines années.

SOCIAL



Diversité, équité et inclusion

12 % des employés de l'AAIH appartiennent à l'un des groupes désignés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi du gouvernement du Canada (Autochtones, personnes handicapées et minorités raciales)

27 % des employées de l'AAIH se considèrent comme des femmes, par rapport à une disponibilité de 27,3 % sur le marché du travail

47 % des membres de l'équipe de la haute direction de l'AAIH se considèrent comme des femmes ou des personnes non binaires

7 % des membres de l'équipe de la haute direction de l'AAIH se considèrent comme appartenant à un autre groupe ayant droit à l'équité

18 % des membres du conseil d'administration de l'AAIH se considèrent comme appartenant à un autre groupe ayant droit à l'équité

55 % des membres du conseil d'administration de l'AAIH se considèrent comme des femmes ou des personnes non binaires



Investissement communautaire

76 % des organisations ou initiatives axées sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) soutenues par des investissements communautaires



Santé, sécurité et sûreté

96 % des employés de l'AAIH considèrent l'Aéroport comme un lieu de travail sécuritaire



Expérience à l'aéroport

86 % Note du sondage sur la satisfaction des passagers à l'égard de la qualité du service à l'aéroport obtenue



Réputation organisationnelle

3^e organisation la plus réputée au Canada atlantique

3 accidents du travail entraînant une perte de temps

Résultats en matière de développement durable pour 2023

GOVERNANCE



Rendement économique

3 579 293

activités de passagers

1 580

vol de fret

16 millions de dollars

Revenu net

10,40 \$

de revenus non aéronautiques par passager

Approvisionnement responsable

L'AAIH s'engage à s'assurer que ses pratiques d'approvisionnement appuient les objectifs de l'organisation en matière d'environnement et de responsabilité sociale. En 2023, les documents d'approvisionnement ont été élargis pour intégrer les données des répondants concernant les politiques de développement durable, d'équité et d'inclusion. Ces efforts se poursuivront en 2024, à mesure que tous les documents d'approvisionnement et d'appel d'offres seront modifiés pour faciliter la diversité accrue des fournisseurs et réduire les obstacles à la participation aux activités d'approvisionnement de l'AAIH.

L'AAIH modifie également sa politique d'approvisionnement pour tenir compte de l'engagement de l'AAIH à favoriser un environnement d'affaires diversifié et inclusif, et recherchera activement des fournisseurs diversifiés pour participer à nos processus d'approvisionnement.

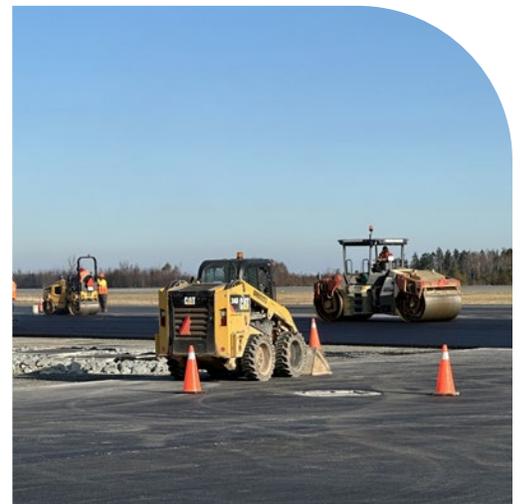
De plus, l'AAIH examine les risques de travail forcé ou de travail des enfants dans ses chaînes d'approvisionnement conformément à ses obligations en vertu de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement, qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2024.

Gestion du risque d'entreprise

En 2023, l'AAIH a examiné et mis à jour son programme de gestion des risques d'entreprise afin de s'assurer que les risques existants et potentiels qui ont une incidence sur les objectifs stratégiques et les activités quotidiennes de l'AAIH sont identifiés, évalués, surveillés et gérés. Les risques sont régulièrement examinés par l'équipe de la haute direction et supervisés par notre conseil d'administration.

Résilience en matière de cybersécurité

La résilience en matière de cybersécurité est cruciale, car elle améliore notre capacité à protéger nos technologies de traitement des données passagers et les technologies connexes afin d'assurer non seulement des opérations efficaces, mais aussi de préserver la confiance des parties prenantes dans l'intégrité de nos systèmes. En 2023, nos stratégies de résilience à la cybersécurité ont mis l'accent sur les ressources, la formation, la gestion des identités et des accès, les services de sécurité technique, l'inspection et la protection du trafic réseau et la sécurité des accès à distance. L'AAIH dispose d'une feuille de route de résilience établie pour s'assurer que les objectifs sont atteints chaque année. En 2023, ces objectifs ont été dépassés de 14 pour cent, ce qui nous a permis d'atteindre nos objectifs en matière de cybersécurité d'ici la fin de 2024.



Données annuelles sur le rendement dans le domaine ESG

Le tableau ci-dessous montre nos progrès en matière de rendement dans le domaine ESG par rapport à nos 11 priorités en matière de développement durable. Le cas échéant, nos cibles pour 2026 décrites dans notre plan stratégique quinquennal sont définies. Les données pour 2022 (si disponibles) et 2023 sont présentées ci-dessous.

	2022	2023
Environnement		
Gestion du carbone % de réduction des émissions d'équivalent dioxyde de carbone (CO ₂ e Portée 1 et 2) par rapport à 2019. Objectif pour 2026 Réduction de plus de 30 % de l'équivalent CO ₂ par rapport au niveau de référence de 16 470 tonnes en 2019	19 % de réduction (3 115 tonnes)	20 % de réduction (3 317 tonnes)
Gestion des déchets % des déchets de l'édifice du terminal aérien recyclés de la décharge. Dans ces déchets, on retrouvait du carton, du papier, du recyclage (articles en plastique et canettes en aluminium) et des matières organiques	35 % (250 tonnes)	33 % (281 tonnes)
Gestion des eaux pluviales % de conformité aux exigences provinciales en matière de qualité des eaux pluviales	100 %	98 %
Social		
Diversité, équité et inclusion		
% des employés de l'AAIH se considère comme appartenant à l'un des groupes désignés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi du gouvernement du Canada (Autochtones, personnes handicapées et minorités raciales) ¹ Objectif pour 2026 ≥ 33 % d'augmentation par rapport au niveau de référence de 11 %	13 %	12 %
% des employées de l'AAIH qui se considèrent comme des femmes, par rapport à une disponibilité sur le marché du travail ^{1,2}	27 %	27 %
% des membres de l'équipe de la haute direction de l'AAIH qui se considèrent comme des femmes ou des personnes non binaires ^{3,4}	42 %	47 %
% des membres de l'équipe de la haute direction de l'AAIH qui se considèrent comme appartenant à un autre groupe ayant droit à l'équité ³	-	7 %
% des membres du conseil d'administration de l'AAIH se considèrent comme des femmes ou des personnes non binaires ³	42 %	55 %
% des membres du conseil d'administration de l'AAIH se considèrent comme appartenant à un autre groupe ayant droit à l'équité ³	25 %	18 %

1 - Ces données concernent l'année précédente en raison de leur date de publication.

2 - Disponibilité sur le marché du travail en 2022 : 27,3 %

3 - L'AAIH adhère aux principes du Défi 50-30. Le Défi 50-30 demande aux organisations d'aspirer à deux objectifs :

A. la parité hommes-femmes (50 % de femmes ou de personnes non binaires) au sein des conseils d'administration ou de la haute direction canadiens;

B. représentation importante (30 %) au sein des conseils d'administration et/ou de la haute direction canadiens de membres d'autres groupes méritant l'équité, y compris ceux qui s'identifient comme racialisés, noirs et/ou personnes de couleur (« minorités visibles »), personnes handicapées (y compris les incapacités invisibles et épisodiques), les personnes 2ELGBTQI+/ou de genre et les personnes sexuellement diversifiées, et les Autochtones et/ou les peuples autochtones.

4 - Données de 2022 ajustées pour refléter la composition de décembre 2022.

	2022	2023
Social		
Réputation organisationnelle Classée parmi les organisations les plus prestigieuses du Canada atlantique Objectif pour 2026 L'AAIH figure au palmarès des trois meilleures organisations du Canada atlantique dans le Rapport de surveillance de la réputation des organisations du Canada atlantique (Atlantic Reputation Monitor Report)	11 ^e	3 ^e
Expérience à l'aéroport Pourcentage du sondage sur la satisfaction des passagers à l'égard de la qualité du service à l'aéroport Objectif pour 2026 ≥ 80%	84 %	86 %
Santé, sécurité et sûreté		
% des employés de l'AAIH considèrent l'Aéroport comme un lieu de travail sécuritaire	95 %	96 %
Accidents du travail entraînant une perte de temps ⁵	0	3
Investissement communautaire % des organisations ou initiatives axées sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) soutenues par des investissements communautaires	62 %	76 %
Gouvernance		
Rendement économique		
Nombre de passagers Objectif pour 2026 Volume de passagers supérieur à 4,6 millions par an	3 107 425	3 579 293
Nombre de vols Objectif pour 2026 Plus de 1 680 vols de fret aérien par an	1 585	1 580
Revenu net (perte nette) Objectif pour 2026 13,6 millions de dollars	(7,4 millions de dollars)	16,0 millions de dollars
Revenus non aéronautiques par passager Objectif pour 2026 Les revenus non aéronautiques par passager sont supérieurs à 10,50 \$	9,09 \$	10,40 \$

5 - L'AAIH a enregistré une performance exceptionnelle pendant 805 jours sans perte de temps en milieu de travail, d'août 2021 à octobre 2023